

**DIAGNÓSTICO SOBRE LOS PRINCIPALES MOTIVOS DE DESERCIÓN DE LOS  
APRENDICES DEL SENA REGIONAL NARIÑO MATRICULADOS EN FORMACIÓN  
TITULADA, MODALIDAD PRESENCIAL EN EL CENTRO SUR COLOMBIANO DE  
LOGÍSTICA INTERNACIONAL DURANTE LAS VIGENCIAS 2013 A 2017 PARA  
PROGRAMAS REGULARES**

**Presentado por:**

**ROSA ALCIRA ZAMBRANO GUZMAN**

**CC 30745394**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD**

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS - ECJP**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**SAN JUAN DE PASTO**

**2019**

**DIAGNÓSTICO SOBRE LOS PRINCIPALES MOTIVOS DE DESERCIÓN DE LOS  
APRENDICES DEL SENA REGIONAL NARIÑO MATRICULADOS EN FORMACIÓN  
TITULADA, MODALIDAD PRESENCIAL EN EL CENTRO SUR COLOMBIANO DE  
LOGÍSTICA INTERNACIONAL DURANTE LAS VIGENCIAS 2013 A 2017 PARA  
PROGRAMAS REGULARES**

**Presentado por:**

**ROSA ALCIRA ZAMBRANO GUZMAN**

**CC 30745394**

Trabajo realizado para optar al título de  
**ESPECIALISTA EN GESTION PÚBLICA**

**Dr. LEONARDO DE JESUS DIAZ ORTIZ**

**Director de Proyecto Aplicado**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD**

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS - ECJP**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**SAN JUAN DE PASTO**

**2019**

Nota de Aceptación:

---

---

---

---

Presidente del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

San Juan de Pasto, abril de 2019

**Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a todos quienes confían en mí,  
en especial a mis padres, mis hermanos, mi esposo,  
mis hijos y amigos más cercanos que siempre  
esperaron ver mis triunfos con mucho optimismo y alegría sincera.

**ROSA ALCIRA ZAMBRANO GUZMAN**

### **Agradecimientos**

Mis agradecimientos permanentes a Dios nuestro Padre por todas las oportunidades ofrecidas y por sus bendiciones constantes, de igual manera a mi familia que ha tenido la paciencia de esperarme debido a que mi tiempo debía distribuirse de otra manera para poder compartir con ellos; también agradezco a la UNAD por darme la opción de estudiar de forma virtual y poner a mi disposición Tutores muy profesionales que se preocuparon siempre por la excelencia de sus estudiantes. Mil gracias al Jurado que tiene la amabilidad de dedicarme su tiempo para evaluarme.

**ROSA ALCIRA ZAMBRANO GUZMÁN**

**Autora**

## **Resumen**

La deserción escolar en las Instituciones de educación superior tanto públicas como privadas se manifiesta de forma constante y representa pérdidas económicas para las Entidades que financian este servicio.

En esta oportunidad se realiza un diagnóstico de los motivos que con mayor frecuencia se manifiestan por parte de los Aprendices matriculados en el SENA, entidad pública del orden nacional, adscrita al Ministerio del Trabajo, específicamente en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional de la Regional Nariño, en los cursos de formación titulada de modalidad presencial de los programas regulares, durante cinco años comprendidas las vigencias 2013 a 2017, analizando de acuerdo al área de conocimiento, los niveles operario, técnicos y tecnólogos, y comparando el número de retirados frente al número de matriculados durante los cinco años en mención, también los motivos mayormente mencionados.

Una vez adelantado el análisis se extraen las conclusiones más importantes para generar recomendaciones que a futuro puedan mitigar en algún grado los índices de deserción que además de configurarse un posible detrimento patrimonial para el Estado, representan también las oportunidades de estudiar dejadas de aprovechar por otro número igual de Aspirantes a la formación titulada del SENA.

## **Palabras clave**

Deserción, Aprendices, modalidad, nivel, formación, Instructor, bienestar

## **Abstract**

School drop-out in higher education institutions, both public and private, manifests itself constantly and represents economic losses for the Entities that finance this service.

On this occasion, a diagnosis is made of the reasons most frequently manifested by Apprentices enrolled in the SENA, a public entity of the national order, attached to the Ministry of Labor, specifically in the South Center of International Logistics of the Regional Nariño, in the training courses entitled face-to-face modality of the regular programs, for five years including the 2013 to 2017 period, analyzing according to the area of knowledge, the operator, technician and technologist levels, and comparing the number of retirees versus the number of enrollees during the five years in question, also the reasons mostly mentioned.

Once the analysis is advanced, the most important conclusions are drawn to generate recommendations that in the future may mitigate to some degree the dropout rates that, in addition to being a possible patrimonial detriment for the State, also represent the opportunities to study left to take advantage of another number Equally as Applicants to the SENA training.

## **Keywords**

Attrition, Apprentices, modality, level, training, Instructor, welfare

## Tabla de Contenido

1. Introducción	10
2. Planteamiento del problema	12
3. Formulación del problema	14
4. Justificación	15
5. Hipótesis	16
6. Objetivos	17
7. Marco Conceptual y teórico	18
8. Desarrollo de los Objetivos	21
9. Principales motivos manifestados por los Aprendices para su retiro	34
10. Área de formación con mayor nivel de deserción	37
11. Nivel de formación con mayor porcentaje de deserción	39
12. Propuestas que puedan contribuir a la disminución de la deserción de los Aprendices en el Centro	40
13. Conclusiones	44
14. Recomendaciones	46
15. Referencias bibliográficas	49



### **Lista de Tablas**

- |   |    |
|---|----|
| 1. Tabulación de datos analizados de registros de los Aprendices que desertaron entre las vigencias 2013 A 2017 en formación titulada presencial de programas regulares | 22 |
| 2. Cuadro comparativo entre matriculados y desertados vigencias 2013 a 2017   | 25 |
| 3. Definición de los motivos de Deserción   | 27 |

### **Lista de figuras**

- |  |    |
|--|----|
| 1. Análisis gráfico por programas de formación | 32 |
|--|----|

## **Introducción**

Este documento pretende mostrar el diagnóstico de una realidad que se presenta en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño que es la deserción en la formación titulada de programas regulares, desarrollada en 18 municipios que corresponden al área de cobertura, los cuales son: Ipiales, Pupiales, Gualmatán, Contadero, Iles, Imués, Guaitarilla, Túquerres, Ospina, Sapuyes, Guachucal, Cumbal, Aldana, Potosí, Córdoba, Puerres, Cuaspud Carlosama, y Funes, mediante un análisis comparativo entre Aspirantes matriculados y quienes se retiraron en diferentes áreas durante las vigencias 2013 a 2017, con el propósito de formular estrategias que permitan incrementar la cobertura en la atención, el mejoramiento en la calidad de formación para todos los programas de niveles operario, auxiliar, técnico y tecnológico, y que esta información sirva de insumo para la elaboración de los planes operativos anuales del Centro en mención.

Este diagnóstico no se había hecho antes y para desarrollar el estudio sobre los principales motivos de deserción de Aprendices del Centro en mención, modalidad presencial para programas regulares, se toma como base la consulta de fuentes secundarias correspondientes a los registros obtenidos del aplicativo Sofía plus (Sistema optimizado para la formación y el aprendizaje autónomos) que es el sistema de gestión académica utilizado por el SENA a nivel nacional, del cual se extraen las novedades registradas durante cinco años, vigencias 2013 a 2017, por los mismos Aprendices cuando manifiestan su retiro voluntario, o por los funcionarios de la Coordinación Académica cuando ingresan las resoluciones de deserción de Aprendices.

Una vez tabulados los datos, se determinan las variables a analizar, se hacen las respectivas comparaciones y se pueden determinar los principales motivos o causas de deserción que es el objetivo de este trabajo, para así formular propuestas que conlleven a la disminución de la deserción e incrementar niveles de cobertura con calidad.

### **Planteamiento del problema**

El SENA en todo el territorio nacional ofrece gran cantidad de titulaciones de niveles: auxiliar, operario, técnico y tecnólogo en diversas áreas del conocimiento para formar de manera gratuita a los colombianos que deseen calificarse para el desempeño de un trabajo en los diferentes sectores productivos, o en el mejor de los casos promover un proyecto productivo para crear su propia empresa. Se establecen amplias fechas para las inscripciones, se publican los respectivos cronogramas para los diferentes procedimientos de ingreso, se publican los perfiles de ingreso, las competencias laborales a desarrollarse, el perfil de egreso, las fechas de inicio y fin, además de los horarios de las actividades de formación, lugar y demás aspectos de interés para los Aspirantes, se aplican dos fases de selección para determinar el grupo que se va a matricular, y se inicia con la formación que no solamente es académica sino también práctica, que garantiza altos niveles de calidad a los Aprendices que ingresan a las Empresas para la realización de su práctica empresarial, denominada también etapa productiva, periodo después del cual muchos tienen la satisfacción de quedarse con un vínculo laboral para iniciar el mejoramiento de su calidad de vida; otros se vinculan a la educación superior donde en algunas Universidades existen convenios que les homologan sus estudios para continuar con su profesionalización. Todo esto sucede no solamente en las capitales de los departamentos de nuestro país, sino también en los municipios y sus áreas rurales, pero a pesar de contar con estos beneficios, aún se presentan índices de deserción, lo cual representa para la Entidad una pérdida de recursos invertidos. Se requiere entonces realizar un diagnóstico de las principales razones que llevan a los Aprendices a desertar de su proceso de formación, para poder determinar de

alguna manera los correctivos necesarios que lleven a disminuir los índices de deserción hasta ahora presentados, los cuales pueden incluirse en el plan operativo anual del Centro.

Podría suponerse que la deserción se debe a los bajos ingresos de las familias a las cuales pertenecen los Aprendices del Centro Sur Colombiano de Logística Internacional y lo más probable es que prefieran dejar de capacitarse si consiguen una oportunidad laboral, o si la tienen y sus horarios no les favorecen para llevar las dos actividades a la vez, prefieren retirarse de la formación antes que perder su vínculo laboral si éste está en riesgo; o que una vez ingresan y su procedencia es de otro municipio, tal vez no cuentan con los recursos suficientes para pagar su manutención en su nuevo domicilio y se ven obligados a abandonar sus estudios; pero también puede ser que ingresan a una formación en la cual no se sienten identificados con sus aspiraciones como trabajadores en un futuro.

Las razones pueden ser múltiples y esta investigación se realiza para determinar las de mayor peso porcentual para poder disminuir el índice de deserción en el Centro en mención.

**Formulación del problema:**

Determinar: ¿cuál es el mayor motivo de deserción entre los Aprendices matriculados en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño, para los programas regulares de formación presencial, según registros de las vigencias 2013 a 2017?

## **Justificación**

El Estado Colombiano en su propósito de mejorar la calidad de la formación profesional para los trabajadores invierte unos recursos importantes para el desarrollo de conocimientos técnicos y de innovación tecnológica a través del SENA, Entidad pública de carácter nacional, adscrita al Ministerio del Trabajo, que presta sus servicios a sus Aspirantes sin requerir gastos por parte de ellos en inscripciones, matrículas, mensualidades o materiales de formación, garantizando la calidad en su desempeño al momento de vincularse laboralmente a las diferentes empresas de todos los sectores productivos.

Es necesario determinar las razones por las cuales aún con estas ventajas que no se encuentran en otra Institución, sus Aprendices desertan de los procesos de formación, representando este hecho un detrimento en el patrimonio público al dejar vacíos estos cupos que muy probablemente pudieron ser aprovechados por otros Aspirantes que conocían y apreciaban estas ventajas.

El Centro Sur Colombiano de Logística Internacional de la Regional Nariño del SENA está ubicado en Ipiales y su área de cobertura son 18 municipios que se encuentran en el sur del departamento de Nariño y serían sometidos a este proceso de investigación.

### **Hipótesis**

El mayor motivo de deserción entre los Aprendices matriculados a la formación titulada presencial de los programas regulares del Centro Sur Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño es laboral, es decir que al tener que escoger entre la capacitación que le brinda el SENA y la oportunidad de vincularse laboralmente en una Empresa, el Aprendiz prefiere la última opción en razón a que sus necesidades económicas son mayores a sus necesidades de formación, debido a compromisos adquiridos con anticipación, por ejemplo son madres o padres cabeza de hogar, o deudas, o simplemente es su oportunidad para mejorar temporalmente su calidad de vida en lo referente a alimentación, vestuario, salud, entre otros.



## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Establecer las principales causas de deserción en la formación titulada presencial para programas regulares que ofrece el SENA, específicamente en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional de la Regional Nariño, para determinar estrategias que permitan disminuir o desaparecer este indicador, y con esto evitar el posible detrimento en el patrimonio público volviendo más eficientes los recursos apropiados en el presupuesto de cada vigencia.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar los principales motivos que manifestaron los Aprendices para su retiro
2. Determinar el área de formación titulada que presenta mayor nivel de deserción
3. Verificar el nivel de formación donde mayor número de desertados se ha presentado
4. Formular propuestas que contribuyan a disminuir la deserción de Aprendices en el Centro en mención.

## Marco Conceptual y Teórico

Según el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, la deserción “Puede entenderse como el abandono del sistema escolar por parte de los estudiantes, provocado por la combinación de factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno. “ ([www.mineducacion.gov.co/1621/article-82745.html](http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82745.html), recuperado el 24 de marzo de 2019).

El término “Deserción” se lo utilizará para hacer referencia a una situación de dejar abandonado algo que se inició con un nivel de compromiso, en esta oportunidad se utilizará para iniciar una investigación de las razones por las cuales algunos de los Aprendices del SENA no finalizan su formación técnica o tecnológica, sabiendo que una vez alcanzada su titulación, tienen una ventaja sobre los demás egresados de la formación superior en otras Instituciones, para la vinculación a la vida laboral, ya sea como empleados de una Empresa o por que iniciaron su proyecto productivo con su idea de negocio debidamente asesorada por la unidad de emprendimiento que también tienen a su disposición.

En Colombia se han adelantado diferentes investigaciones y análisis concernientes a la deserción estudiantil en la educación superior, arrojando como resultado que un importante porcentaje de Aspirantes decidió abandonar su educación debido a que los contenidos académicos escogidos no cumplían sus expectativas y se retiran durante los primeros semestres;

otro de los fenómenos analizados que también tiene resultados importantes y que afectan la deserción escolar es la falta de recursos económicos para suplir sus necesidades de matrícula y manutención, lo cual se ha tratado de solventar con los créditos otorgados por el ICETEX que a la fecha se otorgan con un 0% de intereses, pero de igual manera siguen presentándose las deserciones; y en un tercer grupo de Aspirantes se determinó que quienes habían obtenido puntajes altos en las pruebas de Estado con el ICFES tenían mayor probabilidad de continuar sus estudios y por el contrario quienes tenían baja puntuación más temprano que tarde terminaban abandonando sus estudios.

Por su parte el SENA con el propósito de evitar la deserción estudiantil, ha configurado diferentes pruebas de ingreso para determinar de una forma más acertada la selección de sus Aprendices para que cuenten con un perfil de ingreso acorde y con la afinidad requerida para la formación que van a iniciar, pasando por dos fases que “garantizarían” este objetivo y con esto ya no habría deserción por motivo de contenidos académicos que suplan sus expectativas. En lo relacionado con la situación económica de los Aspirantes que ha sido la segunda razón de deserción encontrada por algunos investigadores en Colombia, el SENA además de ofrecer e impartir formación profesional integral gratuita, tiene para sus Aprendices apoyos de sostenimiento equivalentes a un 50% de un salario mínimo mensual legal vigente si reúnen ciertas características de vulnerabilidad o caracterización de poblaciones especiales, además también se ofrece apoyo económico para aquellos que se destacan por el manejo eficiente de los contenidos de formación y pueden actuar como monitores de su grupo, sin contar con todo el

programa de bienestar al Aprendiz el cual incluye un seguro en caso de accidente en el desarrollo de su formación. Con todo y esto aún se presentan casos de deserción.

Con el propósito de impulsar la disciplina entre los Aprendices, el SENA cuenta con el acuerdo 007 de 2012 que corresponde al reglamento interno del Aprendiz, donde se contemplan una serie de sanciones aplicables a quienes desertan, esto debido a que el Estado ha invertido un presupuesto importante para programar formación en estos niveles y el abandono de un cupo representa la pérdida de oportunidades para otro Aspirante, junto con el detrimento del patrimonio público por los valores pagados por servicios profesionales, materiales, equipos, herramientas, instalaciones, etcétera que junto a una logística de conectividad, aplicativos y demás suman valores no despreciables para abandonar un proyecto de vida.

El Estado Colombiano sigue monitoreando las Instituciones de Educación Superior con relación a este fenómeno y hace publicaciones periódicas conjuntamente con otros temas en una página que el Ministerio de Educación Nacional de Colombia ha creado para tal fin denominada: SPADIES, donde se encontrarán datos actualizados, boletines de calidad y otros.

SPADIES es “el sistema para la prevención de la deserción en las Instituciones de Educación Superior” <https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-254648.html>

### **Desarrollo de los objetivos**

Para iniciar el análisis se procede a tabular la información recopilada y relacionada con las deserciones presentadas por los aprendices matriculados en formación titulada de programas regulares modalidad presencial en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño.

**Tabulación de datos analizados de registros de los Aprendices que desertaron entre las vigencias 2013 A 2017 en formación titulada presencial de programas regulares**

No.	NIVEL	PROGRAMA	Ingreso a Estudios Universitarios	Dedicación a otros estudios	Ingreso al servicio militar	Error en la creación de usuario	No inició procesos de formación	Inasistencias mayores a 3 días consecutivos	Desear cambiar de alternativa de formación	Incomprensión con el Instructor	Insatisfacción con la formación	Falencias en procesos de formación	Cambio de domicilio	motivos personales	problemas de salud de un familiar cercano	Inconvenientes por horario de formación	Por fallecimiento	Calamidad doméstica	Problemas familiares	Por amenazas	sin motivos	motivos económicos	motivos laborales	Por viaje	Por maternidad	Por ingreso a Centros de rehabilitación	Por ingreso a la Policía	Por falta de seguimiento a la formación	Inseguridad en su sector por horario nocturno	TOTALES
1	Tecnólogo	Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información	2					4							1				2		4		5						1	19
2	Técnico	Apoyo Administrativo en salud		1				8					1	1	2						3		1	1						18
3	Técnico	Asesoría Comercial y Operaciones de Entidades Financieras	4					6					2	2	3						8		5		1		1			32
4	Técnico	Asistencia Administrativa	1	6				48	1			2	7	8	10	2			2	2		25	1	14						129
5	Técnico	Asistencia en Organización de Archivos						15					1	2	3						4		2							27
6	Técnico	Atención Integral a la primera infancia						14					1										3							18
7	Técnico	Cocina	7				1	10	1			1		4	3	2		1	1			9	1	4						45
8	Técnico	Comercialización de productos masivos						2							1															3
9	Técnico	Comercio Internacional	1					7						2	2						3	1	2							18
10	Tecnólogo	Construcción						5															1							6
11	Técnico	Construcción de edificaciones						17						1	4								7							29
12	Técnico	Construcciones livianas en seco												1									3							3

13	Tecnólogo	Contabilidad y Finanzas	1					5										4		1		3						14	
14	Técnico	Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	2	1			7	37						5		6		3		27	2	17	1		2	1	3	2	116
15	Técnico	Cosmetología y estética integral						2						1							1	2						6	
16	Técnico	Desarrollo de operaciones logísticas en la cadena de abastecimiento	1					1						3		1				4		4		2				16	
17	Tecnólogo	Distribución Física Internacional												1														1	
18	Técnico	Ejecución Musical con Instrumentos Funcionales					7						1									1						9	
19	Tecnólogo	Entrenamiento Deportivo						6						1	4					2								13	
20	Técnico	Explotaciones Agropecuarias Ecológicas		1										1														2	
21	Técnico	Expresión Dancística		1																								1	
22	Tecnólogo	Gestión Bancaria y de Entidades Financieras						4							2							1						7	
23	Tecnólogo	Gestion de Negocios											1	2	2							1						6	
24	Tecnólogo	Gestión de Mercados						3																2				5	
25	Tecnólogo	Gestión de Procesos Administrativos de Salud		1				4						1						1		1						8	
26	Tecnólogo	Gestión Redes de Datos						3			2									1		1						7	
27	Tecnólogo	Gestión del Talento Humano	1											1						3								5	
28	Tecnólogo	Gestión Documental					1															2						3	
29	Tecnólogo	Gestión Empresarial						4					2				1			1		2						10	
30	Tecnólogo	Gestión Financiera y de Tesorería	1												1													2	
31	Tecnólogo	Gestión Logística	1				1	3					2		1					2		2						12	
32	Técnico	Instalación de redes de computadores	1					5						1	2					1		2						12	

33	Técnico	Instalaciones Eléctricas Residenciales			2	1		10			1		1	2							2								19		
34	Tecnólogo	Logística del Transporte											1																1		
35	Operario	Mampostería					3	11	1								1				2								18		
36	Operario	Manejo de Montacargas						3					2	2							1								8		
37	Técnico	Manejo de viveros						17	1												1								19		
38	Tecnólogo	Mantenimiento de equipos de cómputo, diseño e instalación de cableado estructurado	1				5	4					2	2	1			1			3		6				4		29		
39	Técnico	Mantenimiento de equipos de cómputo						4			1			1	5				2		4		6						23		
40	Tecnólogo	Negociación Internacional	1					4												1		1							7		
41	Técnico	Nómina y Prestaciones Sociales						2														1							3		
42	Técnico	Peluquería					2	6		1				2	1														12		
43	Técnico	Procesamiento de lácteos					1															1					1	3			
44	Técnico	Producción Agropecuaria					8	8	1					7	2					1		1					1	29			
45	Tecnólogo	Producción Ganadera						8					1								1	1							11		
46	Técnico	Programación de software	1					3							1				2		11	1					1	20			
47	Técnico	Recursos Humanos						3	1			1	1	1						1	2		1		1		1	13			
48	Técnico	Seguridad Ocupacional	1				2		2				3	1	1				2				2						14		
49	Técnico	Servicios Farmacéuticos	2					2																					4		
50	Técnico	Sistemas	2	4	4		23	57	3		4		6	15	12	1			2		1	8	1	14	1	1		1	2	162	
51	Técnico	Trazo y Corte en Confección Industrial	8		3			49	1				4	5	7	1					3		1						82		
52	Técnico	Venta de Productos y Servicios		1				1							1						1		1						5		
		TOTALES	39	16	9	1	61	405	12	1	8	4	37	70	77	9	6	1	7	18	2	133	9	128	2	8	2	9	3	7	1084

Fuente: Reporte DF-02 aplicativo Sofia plus generado el 21 de noviembre de 2018, cuadro elaboración propia



**Tabla No. 2**  
**Cuadro comparativo entre matriculados y desertados vigencias 2013 a 2017**

NIVEL	PROGRAMA	NUMERO DE GRUPOS 2013 A 2017	TOTAL MATRICULADOS 2013 A 2017	TOTAL DESERTADOS 2013 A 2017	% DE DESERCIÓN
Tecnólogo	Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información	4	117	19	16,00%
Técnico	Apoyo Administrativo en salud	11	306	18	6,00%
Técnico	Asesoría Comercial y Operaciones de Entidades Financieras	19	636	32	5%
Técnico	Asistencia Administrativa	50	1374	129	9%
Técnico	Asistencia en Organización de Archivos	9	266	27	10%
Técnico	Atención Integral a la primera infancia	14	315	18	6%
Técnico	Cocina	12	338	45	13%
Técnico	Comercialización de productos masivos	1	12	3	25%
Técnico	Comercio Internacional	6	174	18	10%
Tecnólogo	Construcción	3	75	6	8%
Técnico	Construcción de edificaciones	8	222	29	13%
Técnico	Construcciones livianas en seco	1	28	3	11%
Tecnólogo	Contabilidad y Finanzas	9	263	14	5%
Técnico	Contabilización de Operaciones Comerciales y Financieras	29	825	116	14%
Técnico	Cosmetología y estética integral	1	28	6	21%
Técnico	Desarrollo de operaciones logísticas en la cadena de abastecimiento	6	148	16	11%
Tecnólogo	Distribución Física Internacional	1	31	1	3%
Técnico	Ejecución Musical con Instrumentos Funcionales	2	53	9	17%
Tecnólogo	Entrenamiento Deportivo	4	106	13	12%
Técnico	Explotaciones Agropecuarias Ecológicas	1	23	2	9%
Técnico	Expresión Dancística	1	23	1	4%
Tecnólogo	Gestión Bancaria y de Entidades Financieras	3	79	7	9%
Tecnólogo	Gestión de Negocios	3	88	6	7%

Tecnólogo	Gestión de Mercados	7	174	5	3%
Tecnólogo	Gestión de Procesos Administrativos de Salud	2	60	8	13%
Tecnólogo	Gestión Redes de Datos	2	53	7	13%
Tecnólogo	Gestión del Talento Humano	4	110	5	5%
Tecnólogo	Gestión Documental	2	69	3	4%
Tecnólogo	Gestión Empresarial	7	229	10	4%
Tecnólogo	Gestión Financiera y de Tesorería	10	313	2	1%
Tecnólogo	Gestión Logística	4	118	12	10%
Técnico	Instalación de redes de computadores	1	31	12	39%
Técnico	Instalaciones Eléctricas Residenciales	6	181	19	10%
Tecnólogo	Logística del Transporte	4	116	1	1%
Operario	Mampostería	3	54	18	33%
Operario	Manejo de Montacargas	2	40	8	20%
Técnico	Manejo de viveros	2	56	19	34%
Tecnólogo	Mantenimiento de equipos de cómputo, diseño e instalación de cableado estructurado	2	60	29	48%
Técnico	Mantenimiento de equipos de cómputo	6	136	23	17%
Tecnólogo	Negociación Internacional	1	31	7	23%
Técnico	Nómina y Prestaciones Sociales	1	18	3	17%
Técnico	Peluquería	3	93	12	13%
Técnico	Procesamiento de lácteos	2	65	3	5%
Técnico	Producción Agropecuaria	11	277	29	10%
Tecnólogo	Producción Ganadera	3	67	11	16%
Técnico	Programación de software	3	77	20	26%
Técnico	Recursos Humanos	4	86	13	15%
Técnico	Seguridad Ocupacional	3	90	14	16%
Técnico	Servicios Farmacéuticos	3	90	4	4%
Técnico	Sistemas	44	1310	162	12%
Técnico	Trazo y Corte en Confección Industrial	6	147	82	56%
Técnico	Venta de Productos y Servicios	3	42	5	12%
<b>TOTALES</b>		349	9723	1084	12%

Fuente: Reporte Sofia plus DF-14 generado el 21 de noviembre de 2018, cuadro elaboración propia

**Tabla No. 3 Definición de los motivos de Deserción**

No.	MOTIVOS DE DESERCIÓN	DESCRIPCION
1	Ingreso a Estudios Universitarios	Motivo manifestado por algunos Aprendices que estando matriculados y desarrollado su formación, también gestionaron cupo en otras Entidades y se retiraron porque prefieren aprovechar la oportunidad del ingreso a las diferentes Universidades o Instituciones de educación superior
2	Dedicación a otros estudios	En este ítem se agruparon los Aprendices que ingresaron a cursos de nivel técnico, donde el requisito académico es haber aprobado el grado noveno y decidieron inicialmente desarrollar paralelamente sus estudios de bachillerato y del SENA, pero en un determinado momento se retiran en razón a que prefirieron finalizar primero su bachillerato. De nivel tecnólogo solamente aparece un caso relacionado con el retiro porque paralelamente adelantaba estudios universitarios.
3	Ingreso al servicio militar	Es el motivo manifestado por algunos Aprendices reclutados para el Ejército
4	Error en la creación de usuario	Existe el caso de un solo Aprendiz que hizo doble registro en el sistema, es decir un usuario con tarjeta de identidad y otro con número de cédula siendo la misma persona, entonces se retira de la formación el usuario con identificación vencida.
5	No inició procesos de formación	Aquí se agrupan los Aprendices que a pesar de haber legalizado su matrícula, nunca asistieron a su formación de acuerdo con el reporte que presentan los Instructores.

6	Inasistencias mayores a 3 días consecutivos	Son los Aprendices que después de un periodo de haber iniciado formación simplemente dejan de asistir sin avisar ni dejar por escrito los motivos de su retiro. Esta información la proporcionan los Instructores
7	Desea cambiar de alternativa de formación	Están agrupados en este ítem aquellos Aprendices que después de haber iniciado la formación encontraron que no era de su afinidad y se retiran para luego acceder a otra.
8	Incomprensión con el Instructor	Motivo de deserción manifestado por algunos Aprendices que tal vez no estaban de acuerdo con la metodología de nuestros Instructores
9	Insatisfacción con la formación	Este motivo lo manifestaron Aprendices que tenían una expectativa diferente de la formación relacionada con los temas a desarrollar
10	Falencias en procesos de formación	Motivo relacionado con inconsistencias como fechas de inicio, incumplimiento de horarios, falta de materiales de formación
11	Cambio de domicilio	Son los retiros que hacen los Aprendices cuando su domicilio definitivamente está muy lejos del Centro de formación y no hay posibilidades de traslado de programa o de Centro para poder culminar sus estudios
12	motivos personales	En este motivo se agrupan todos los Aprendices que se retiraron informando por escrito sin especificar una razón
13	problemas de salud	Generalmente este retiro lo hacen los Aprendices que han tenido accidentes, cirugías o se han diagnosticado con enfermedades de muchos cuidados

14	Problemas de salud de un familiar cercano	Retiros presentados por Aprendices madres cabezas de familia con pequeños hijos enfermos, o que están a cargo de sus padres enfermos
15	Inconvenientes por horario de formación	Lo manifiestan quienes tenían la intención de trabajar y estudiar en sus jornadas diarias, pero en algún momento sus horarios se cruzaron
16	Por fallecimiento	Muerte de Aprendices
17	Calamidad doméstica	Retiros de Aprendices que asumen dificultades en sus hogares difíciles de atender
18	Problemas familiares	Situaciones manifestadas por quienes no encuentran cómo encargar a sus hijos pequeños mientras estudian, o a sus padres discapacitados
19	Por amenazas	Población vulnerable que intempestivamente decide dejar sus compromisos de estudio y cambiar de lugar de residencia para salvaguardar su vida
20	sin motivos	Aprendices que en aplicativo registraron su solicitud de retiro voluntario pero no ingresaron el detalle de sus razones
21	motivos económicos	Son retiros de Aprendices que inicialmente tienen el apoyo económico de sus padres para estudiar en el Centro de formación y vienen de provincia, pero por cambios laborales o compromisos prioritarios se ven en la obligación de desertar por que el dinero ya no alcanza para su sostenimiento
22	motivos laborales	En sus comunicaciones nos dejan saber que aunque su preparación académica es importante, se prefiere aprovechar la oportunidad de un vínculo laboral para percibir ingresos

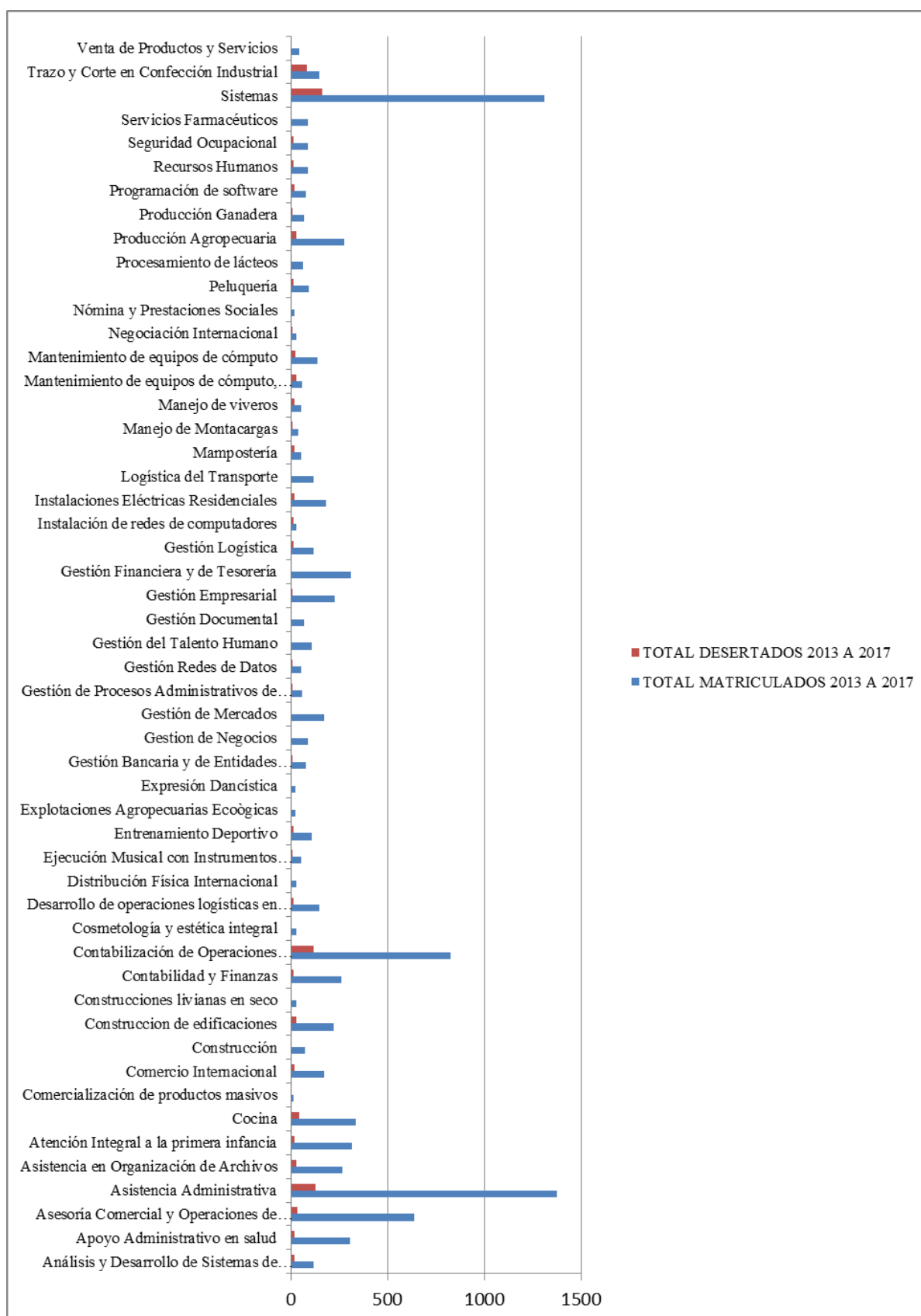
23	Por viaje	Los viajes con duración mayor a tres días y con posibilidades de quedarse en otra ciudad es motivo de deserción
24	Por maternidad	Es el motivo de Aprendices adolescentes que después de su embarazo no tienen cómo dejar a sus pequeños hijos en encargo mientras estudian
25	Por ingreso a Centro de rehabilitación	Corresponde a la decisión tomada por Aprendices que acceden a la rehabilitación de alguna dependencia de sustancias psicoactivas y se retiran de su formación con el SENA
26	Por ingreso a la Policía	Es un motivo de retiro para Aprendices que tenían más afinidad con las ocupaciones militares
27	Por falta de seguimiento a la formación	En comunicación escrita tres Aprendices lo manifestaron literalmente de esta manera sin detallar para conocer más a fondo si existen inconvenientes que se puedan superar
28	Inseguridad en su sector por horario nocturno	Motivo de retiro de Aprendices cuyo domicilio es muy alejado del Centro de formación y carece de transporte urbano en horarios nocturnos

Fuente: Elaboración Propia

### **Análisis Gráfico por Programa de Formación**

Para iniciar este análisis cabe anotar que en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño, la oferta educativa es de 30 cupos por curso ya sea de nivel técnico o tecnólogo, a excepción de los programas de salud donde solamente se autorizan 25 cupos.

En esta instancia se quiere mostrar en forma gráfica la proporción que existe entre los Aprendices matriculados frente al grupo de desertados de cada programa, en razón a que todos no se ofrecen de manera continua como lo podemos observar en la tabla No. 2, cuando en un periodo de cinco años se analizan cursos de formación titulada que solamente se desarrollaron una sola vez, frente a otros que en el mismo periodo se programaron hasta 50 veces.





En este orden de ideas, la gráfica de barras nos muestra que los programas con mayor número de matriculados son los técnicos en: Asistencia Administrativa y Sistemas, el primero con 1374 Aprendices matriculados en 50 grupos o fichas de caracterización, de los cuales desertaron 129 jóvenes para una deserción del 9%; en el segundo caso se matricularon 1310 personas en 44 grupos con una deserción de 162 que representan el 12% de los que ingresaron.

Pero el mayor porcentaje de deserción está en los programas: Técnico en trazo y corte en confección industrial con un 56%, y el tecnólogo en mantenimiento de equipos de cómputo, diseño e instalación de cableado estructurado con un 48%; el primero tuvo 147 matriculados en seis grupos de formación y desertaron un total de 82, y en el segundo caso se matricularon 60 en dos grupos y desertaron 29 de ellos, aunque los datos nos muestran más fichas con altos porcentajes de deserción.

### **Principales motivos manifestados por los Aprendices para su retiro**

Se pudo establecer que entre los principales motivos de deserción de los Aprendices matriculados en la formación titulada presencial para programas regulares en el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño, se encuentran: 405 reportados por la inasistencia por más de tres días consecutivos a la formación, que son datos entregados por los Instructores a la Coordinación Académica donde el Aprendiz no deja informado que se va a retirar ni menos el motivo por el cual lo hace; seguido de 133 Aprendices que entregaron una comunicación informando que se van de su formación pero sin determinar el motivo que los impulsa a hacerlo; también se tiene que 128 personas lo hicieron por razones laborales en las cuales se incluyen aquellas que no les permite seguir estudiando debido a que el horario de su trabajo no se lo permite, otras que abandonan sus estudios por haber obtenido una oportunidad laboral para mejorar sus ingresos y/o que por cambios sucedidos en su vida se ven obligados a abandonar sus estudios para buscar trabajo; 77 desertan por problemas de salud, 70 por motivos personales, 61 se matricularon pero no iniciaron procesos de formación, por mencionar los datos de mayor ponderación.

Entre los tecnólogos, el análisis de la tabulación de motivos de deserción nos muestra que entre los 166 Aprendices que desertaron, 57 de ellos dejaron de asistir por tres días consecutivos, sin manifestar su justificación y sin dejar comunicación escrita donde informen los motivos que los impulsa a tomar esta decisión, los cuales fueron reportados por sus Instructores y esta razón configura una causal de cancelación de matrícula según lo estipulado en el reglamento interno de

Aprendices (SENA, Acuerdo 00007 de 2012), 27 informaron su retiro voluntario por motivos laborales, 19 dejaron por escrito su intención de retirarse o solicitaron la cancelación de su matrícula pero no comentaron sus razones, 11 de los retiraron lo hacen por problemas de salud, 9 jóvenes solamente se refirieron a que lo hacen por motivos personales, 8 por cambio de domicilio y otros 8 por ingreso a la educación superior, 7 se matricularon con toda la documentación pero simplemente no volvieron o no iniciaron su proceso de formación, seis se fueron por problemas familiares, 4 para ingresar a la policía, para mencionar los más altos números de desertores en el nivel tecnológico.

Ya se había mencionado antes que el mayor número de retirados se encontró en el tecnólogo en mantenimiento de equipos de cómputo, diseño e instalación de cableado estructurado, y los motivos laborales son los que más se informaron, seguido de un grupo de personas que no iniciaron procesos de formación, otros que ingresaron a la Policía, otros que se retiraron sin informar su motivo, entre los más altos índices de deserción en este programa. En el de Negociación Internacional el mayor número de retirados simplemente dejó de asistir por más de tres días consecutivos y a este motivo se pueden dar diferentes lecturas, pero al no tener certeza, simplemente se analizan los que sí se manifestaron. Otro de los tecnólogos con muchos Aprendices retirados es el de Análisis y Desarrollo de Sistemas de información con 19 personas, de los cuales 5 dejaron de asistir por motivos laborales, 4 informaron su retiro pero sin motivos, 4 se matricularon pero no iniciaron proceso de formación, 2 ingresaron a la Universidad, 2 se retiran por problemas familiares, entre los que más se destacan. Otro de los tecnólogos con alto porcentaje de deserción es el de Producción Ganadera donde se retiraron 11 Aprendices de un

total de 67 matriculados y ocho de ellos tienen registro de cancelación de matrícula por dejar de asistir durante tres días consecutivos a su formación.

En el nivel técnico, analizando en forma comparativa los motivos de deserción se encuentra que son 892 Aprendices desertados de un total de 7470 matriculados entre 269 grupos que abarcan 31 programas y el mayor número de retiros es de 334 personas a quienes se les canceló la matrícula debido a que fueron reportadas por sus Instructores por tener inasistencias por más de tres días consecutivos, seguido de 114 que entregaron por escrito el informe de retiro voluntario pero no informaron sus motivos, luego se tiene que 98 dejan de estudiar por motivos laborales, 66 por problemas de salud, 59 aducen motivos personales, 51 legalizaron su matrícula pero no iniciaron proceso de formación, 31 ingresaron a la Universidad, 27 se retiran por cambio de domicilio, 15 se van a dedicar a otros estudios, 11 desean cambiar de alternativa de formación, otros 11 salen por problemas familiares, solamente por mencionar los valores más altos registrados.

### **Área de formación con mayor nivel de deserción**

Las áreas con mayor porcentaje de deserción son: Trazo y corte en confección industrial, mantenimiento de equipos de cómputo, diseño e instalación de cableado estructurado, instalación de redes de computadores, manejo de viveros y mampostería, con porcentajes del 56%, 48%, 39%, 34% y 33%, respectivamente, por mencionar los más altos y que superan el 30%. Nótese aquí que la formación para el sector industrial es la que tiene mayor número de retiros en su formación.

En el técnico de trazo y corte en confección industrial se encuentra que de 147 matriculados se retiraron 82 personas, de las cuales 49 registran inasistencia mayor a tres días consecutivos, 8 ingresan a la universidad, 7 lo hacen por problemas de salud, 5 por motivos personales, 4 por cambio de domicilio, 3 por ingreso al servicio militar, 3 informan su retiro pero no el motivo.

En el tecnólogo en mantenimiento de equipos de cómputo, diseño e instalación de cableado estructurado, de 60 matriculados en dos grupos de formación, 29 se retiraron representando un 48% de deserción y los motivos laborales son los que más se informaron, seguidos de un grupo de personas que no iniciaron procesos de formación, otros que ingresaron a la Policía, otros que se retiraron sin informar su motivo.

El técnico en instalación de redes de computadores tuvo un ingreso de 31 personas, de las que se retiraron 12 de ellas que representan un 39% de deserción, donde 5 registran inasistencias mayores a tres días consecutivos, 2 motivos laborales y 2 problemas de salud, para mencionar los más altos.

El técnico en manejo de viveros se desarrolló en dos grupos con un total de 56 matriculados de los que se retiraron 19 que representan el 34%, y se conoce que 17 tienen registro de inasistencias mayores a 3 días consecutivos

El operario en mampostería tiene una deserción del 33% representada en 18 personas que se retiraron después de haber sido 54 matriculados en tres grupos de formación, donde 11 de ellos se cancelan matrículas por dejar de asistir por más de tres días consecutivos, 3 no iniciaron el proceso de formación, 2 manifestaron motivos laborales, uno deseaba cambiar de alternativa de formación y otro se retira por problemas familiares.

### **Nivel de Formación con mayor porcentaje de deserción**

Entre Tecnólogos, técnicos y operarios para la formación presencial, el mayor número de retiros se presenta en el nivel técnico.

En porcentajes de deserción, el valor más alto lo tiene el de trazo y corte en confección industrial, le sigue el de instalación de redes de computadores, luego el de manejo de viveros, sigue el técnico en programación de software con un 26% que representan a 20 Aprendices de los 77 matriculados en tres grupos diferentes y 11 de los retirados informan esta situación pero sin manifestar motivos. Luego se tiene al técnico en Comercialización de productos masivos con un 25%, después al técnico en cosmetología integral con 21%, con el 17% están los técnicos de ejecución musical con instrumentos musicales, mantenimiento de equipos de cómputo, nómina y prestaciones sociales, además tiene un 16% de retiros el técnico en seguridad ocupacional, un 15% el técnico en recursos humanos, 14% el técnico en contabilización de operaciones comerciales y financieras donde se matricularon 825 personas en 29 grupos y se retiraron 116, indicando que 37 son reportadas por inasistencia superior a 3 días consecutivos a su formación, 27 informan su retiro pero no comentan sus motivos, 17 lo hace por motivos laborales, 7 no inician su proceso de formación, 6 se retirar por inconvenientes con el horario asignado, 5 por problemas de salud, por mencionar los valores más altos en este análisis. Con un 13% de deserciones se tienen los técnicos en peluquería, cocina, y construcción de edificaciones. Con un 12% están el técnico en ventas de productos y servicios y el técnico en sistemas.

## **Propuestas que pueden contribuir a la disminución de la deserción de Aprendices de**

### **Formación titulada modalidad presencial en el Centro Sur**

#### **Colombiano de Logística Internacional del SENA Regional Nariño**

A pesar de que la formación en el SENA a nivel nacional es integral, que técnicamente sus egresados están muy bien preparados para un desempeño laboral, y en razón a que la gran mayoría de retirados no supo comunicar de manera exacta el motivo por el cual decidió abandonar su formación, se ve la necesidad de ampliar y profundizar lo conocido como habilidades blandas, es más, se puede recomendar incluir dentro de las estructuras curriculares este aparte de la formación integral conocido también como soft skills, que le van a dar valor agregado a una persona y que tal vez son habilidades que no se han inculcado en sus hogares ni tampoco en su educación básica y media académica.

Este tipo de competencias, según The Soft skills imperative, Adecco 2017, es una ventaja competitiva y fundamental sobre la tecnología, que una persona puede tener debido a que le permite entender a otras personas, comunicarse, lograr empatía, concenso en el trabajo en equipo y también sentirse comprometidos con el logro de un éxito colectivo.

(<https://www.starmeup.com/blog/es/consejos-utiles/habilidades-blandas-en-el-trabajo>, recuperado el 13 de abril de 2019).



El manejo de estas habilidades permitirá a la Entidad, en un principio lograr mayor y efectiva comunicación con sus Aprendices para conocer de primera fuente las inquietudes relacionadas con su formación, bienestar, inconvenientes personales, familiares o sociales que estén afectando su adecuado desarrollo formativo, carencias o incomodidades, para de esta manera evitar la deserción y poder plantear estrategias de mejoramiento continuo en la ejecución de las actividades de formación y finalmente será de valiosa ayuda la práctica de las mismas a la hora del desempeño de su etapa productiva en la Empresa.

Si se analiza que hay un número importante de participantes que decide retirarse por motivos laborales y posiblemente se trata del tema del cruce de horarios con sus actividades laborales, con el propósito de evitar la deserción es recomendable modificar de alguna manera la forma de participar en la formación presencial dando flexibilidad a los horarios y digitalizando aún más los contenidos y actividades formativas, lo que implica instalar mayor número de equipos de cómputo disponibles en los ambientes de formación del Centro con mayor capacidad de acceso al internet, y además la creación de aulas abiertas SENA en los municipios donde se desarrolla la formación titulada, igualmente con equipos de cómputo de alta tecnología e internet, para facilitar el acceso permanente tanto a sus guías de aprendizaje como a los contenidos y bibliotecas virtuales. En este mismo escenario se debe contemplar la posibilidad de autorizar el manejo libre y responsable de dispositivos móviles de propiedad de cada Aprendiz para optimizar el aprendizaje de acuerdo con la disposición de su tiempo. Todo esto en el imaginario de que los jóvenes que se retiraron sin informar sus motivos, no deseaban estar sujetos a un horario específico tal como lo venían haciendo desde el Colegio.

Actualmente existen en el SENA apoyos de sostenimiento que se otorgan a algunos de los Aprendices de formación titulada con condiciones especiales como son: De vulnerabilidad, estrato socioeconómico muy bajo, madres cabeza de hogar, largas distancias desde su domicilio hasta el Centro de formación, entre otras, que se brindan como un estímulo que le aporte ingresos al Aprendiz y pueda solventar de alguna manera sus gastos mientras asiste a su capacitación, pero el número de cupos asignados para el Centro Sur Colombiano de Logística Internacional es relativamente bajo (53 cupos para la vigencia 2019) y la recomendación es gestionar mayores recursos para incrementarlos y lograr mayor cobertura para de esta forma bajar un poco más los índices de deserción si se entregan a Aprendices con muchas dificultades que son los más propensos a retirarse.

Siguiendo en el área de bienestar al Aprendiz se recomienda gestionar cupones para el desplazamiento urbano que serían entregados a aquellos que por la distancia de su domicilio requieren obligatoriamente trasladarse en un bus urbano y tal vez sus propios recursos económicos no sean suficientes, de la misma forma y considerando la falta de recursos económicos en sus familias, sería bueno entregar refrigerios y/o almuerzos a los Aprendices quienes después de un análisis elaborado por trabajo social requieren este tipo de apoyo para el adecuado desarrollo de su etapa lectiva en el Centro.

Por otra parte y considerando que a este Centro acuden a capacitarse muchos Aspirantes desde los municipios vecinos con la certeza de que cuentan con el apoyo económico de sus padres para su manutención, situación puede cambiar en cualquier momento, se recomienda gestionar la

creación de un internado que inicialmente puede solventarse con la modalidad de arrendamiento de un inmueble que pueda albergar a un gran número de participantes de la formación titulada y de esta manera apoyar hasta el final de la etapa lectiva el desarrollo de las actividades académicas.

## Conclusiones

1. Se puede observar que un alto número de personas no informan sobre las razones de su deserción y con esto también se puede concluir que muchos de los jóvenes que ingresan a la formación en el SENA, específicamente al Centro Sur Colombiano de Logística Internacional de la Regional Nariño, llegan con deficiencias en la comunicación y posiblemente con baja autoestima que no les permite expresarse con libertad así sea por medios escritos. La falta de comunicación impide a la sociedad en general poder resolver inquietudes, problemas, dificultades o situaciones que se puedan evitar si éstas se conocieran oportunamente, y así poder implementar acciones de mejora.
2. Entre Tecnólogos, técnicos y operarios para la formación presencial, el mayor número de retiros se presenta en el nivel técnico.
3. Se puede concluir también que, sin conocer los motivos del mayor número de retirados y conociendo el grupo que le sigue en deserciones, un joven de nuestra región por su condición socioeconómica, prefiere dejar de estudiar o capacitarse si tiene la oportunidad de una oferta laboral, que significaría ingresos personales o familiares y que también si tiene su vínculo laboral, no va a dejar su trabajo si se encuentra amenazado por una posible pérdida del mismo solamente por cumplir unos horarios de asistencia a la formación en el SENA, por lo tanto se concluye que la hipótesis planteada no es exactamente el mayor motivo de deserción de Aprendices en el SENA Ipiales, pero sí uno de los motivos más mencionados.

4. Para el grupo de nivel tecnológico, al conocer que durante los cinco años en estudio se retiraron 166 jóvenes, y si se tiene en cuenta que cada grupo estuvo conformado por 30 participantes cada uno, se concluye también que se perdieron recursos financieros para más de cinco grupos de tecnólogos, es decir que los valores presupuestados para la atención de esta población sufrió un posible detrimento patrimonial teniendo en cuenta todos los costos asumidos por la Entidad como son: el pago a Instructores tanto de planta como de contrato, los materiales de formación y demás costos variables que intervienen para el desarrollo adecuado de los mismos.
5. En el nivel técnico se desarrollaron 31 programas, de los cuales 19 de ellos presentan una deserción mayor al 10% y si se tiene en cuenta que son 892 Aprendices desertados durante cinco años, éstos representan casi 30 grupos dejados de atender con un cupo aproximado de 30 participantes cada uno, que cuantificados los costos invertidos para desarrollar esta formación, se alcanzan sumas muy altas.
6. En el nivel operativo se desarrollaron dos programas: Mampostería y Manejo de montacargas, ejecutados en tres grupos el primero y dos en el segundo, con bajo número de matriculados y muy alto porcentaje de deserción, 33% para el primero y 20% para el segundo, donde la mayoría simplemente dejó de asistir sin informar los motivos por los cuales se retiraron. En total se retiraron 26 personas que fácilmente representan un grupo programado para este nivel.

## **Recomendaciones**

Con el propósito de mejorar la comunicación asertiva entre Aprendices e Instructores en las actividades académicas, se recomienda iniciar la capacitación a los profesionales que van a recibir a los Aprendices en el desarrollo y aplicación de las competencias blandas, para poder incluir en la inducción estos temas con talleres prácticos que les permita a los participantes darse cuenta que con información oportuna y sencilla se pueden mejorar las situaciones que le impiden estar cómodamente participando en grupo y lógicamente seguir desarrollando este tipo de competencias a lo largo de toda la formación en su etapa lectiva, para de esta forma garantizar también el adecuado desarrollo de la práctica empresarial.

Si se tiene en cuenta que el mayor número de desertados se encontró en el nivel técnico y si se comparan los requisitos de ingreso tanto para nivel técnico y tecnológico, donde para el primero el nivel mínimo de escolaridad exigida es el grado noveno de educación básica y para el segundo se exige la educación media, es decir debe ser bachiller con pruebas Saber 11 para ingresar a estudios tecnológicos en el SENA, se puede recomendar cambiar el grado de exigencia en la escolaridad para el ingreso a nivel técnico, es decir debería ser bachiller aunque no tenga las pruebas saber 11; esto si se considera que algunos jóvenes dejan sin terminar su bachillerato por falta de compromiso en su educación y posiblemente suceda lo mismo al iniciar los estudios técnicos.

Con el propósito de disminuir la deserción de los Aprendices que presentan mayores dificultades económicas, se recomienda incrementar el rubro de Bienestar al Aprendiz para ampliar los beneficios que puedan apoyar la continuidad en la formación, aumentando el número de cupos para apoyos de sostenimiento, la creación de un internado, el apoyo con cupones para el transporte, las ayudas para recibir alimentación en las instalaciones del SENA y muchas otras oportunidades que se entregarían como estímulo a los más necesitados con buen rendimiento académico, tanto para Ipiales como para los municipios.

Para quienes además de sus actividades de formación en el SENA tienen compromisos como los laborales o familiares, se recomienda la flexibilización de horarios para el ingreso a los ambientes de formación, que no significa tampoco dejar la exigencia del desarrollo oportuno de sus guías de aprendizaje, apoyándose en las nuevas tecnologías para la información y las comunicaciones.

Propender por el establecimiento de aulas abiertas con equipos de cómputo de excelente tecnología y amplia conectividad a internet para los Aprendices que se forman en los municipios, lo cual se puede adelantar con la suscripción de convenios con instituciones educativas y los puntos vive digital.

Incluir en el plan operativo anual el incremento presupuestal para el rubro de bienestar al Aprendiz con el propósito de implementar las estrategias antes mencionadas y las que ayuden con

la disminución de la deserción, como por ejemplo incrementar el número de profesionales que lo atienden para poder dar mayor cobertura y así diagnosticar en la brevedad posible los inconvenientes que pueden llevar a nuestros Aprendices al retiro de la formación para evitarla.

Incluir en el plan de capacitación para Instructores todo lo relacionado con las habilidades blandas, lo cual aunado a las capacitaciones en actualizaciones técnicas y pedagógicas, va a redundar de manera significativa en la calidad de Aprendices que el SENA forma como trabajadores que un día se vincularán a los diferentes sectores de la economía colombiana.



### **Referencias Bibliográficas**

<https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-254648.html>

<https://www.starmeup.com/blog/es/consejos-utiles/habilidades-blandas-en-el-trabajo>,

recuperado el 13 de abril de 2019

Reporte DF-02 aplicativo Sofia plus generado el 21 de noviembre de 2018

Reporte Sofia plus DF-14 generado el 21 de noviembre de 2018

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2012). Acuerdo 007 Reglamento Interno del Aprendiz

[www.mineducacion.gov.co/1621/article-82745.html](http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-82745.html), recuperado el 24 de marzo de 2019

[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)